

ИНФОРМАЦИЯ ОПРОСА РАБОТОДАТЕЛЕЙ ОБ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ И ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

13.02.04 Гидроэлектроэнергетические установки

Целью анкетирования является получения регулярной и достоверной информации от работодателей о качестве подготовки выпускников КГБПОУ «Дивногорский гидроэнергетический техникум имени А.Е. Бочкина» (далее ДГЭТ) и планирования мероприятий по повышению эффективности, качества и доступности образовательных услуг.

Задачи анкетирования:

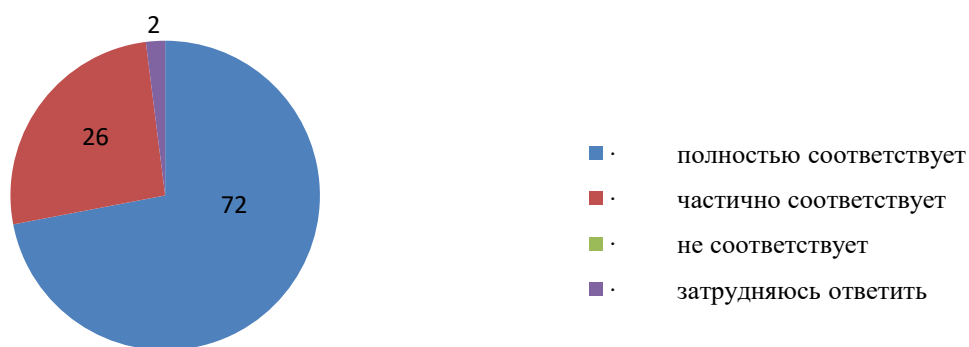
- выявление форм сотрудничества ДГЭТ с работодателями;
- изучение удовлетворённости работодателей знаний, умений и навыков выпускников ДГЭТ;
- исследование мнений работодателей о направлениях совершенствования подготовки выпускников ДГЭТ.

В 2023 году анкетирование работодателей проводилось в период с 30 января по 30 апреля. Приняли участие работодатели и их представители, участвующие в реализации образовательной программы 13.02.04 Гидроэлектроэнергетические установки.

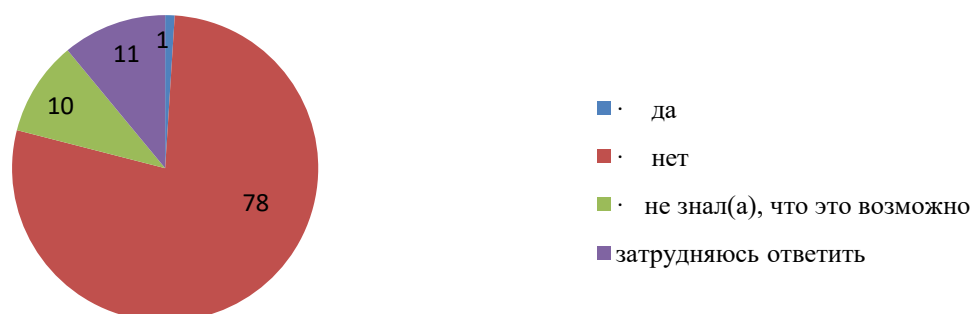
Анкеты заполнили 10 респондентов, представляющие 7 предприятий по направлению специальности: ГЭС (Красноярская, Саяно-Шушенская, Богучанская, Устьи-Илимская, Братская, Иркутская), НТЭК г. Норильск.

Средний возраст участвующих представителей работодателей составил 57 лет.

1. Насколько Вы удовлетворены сотрудничеством с техникумом?



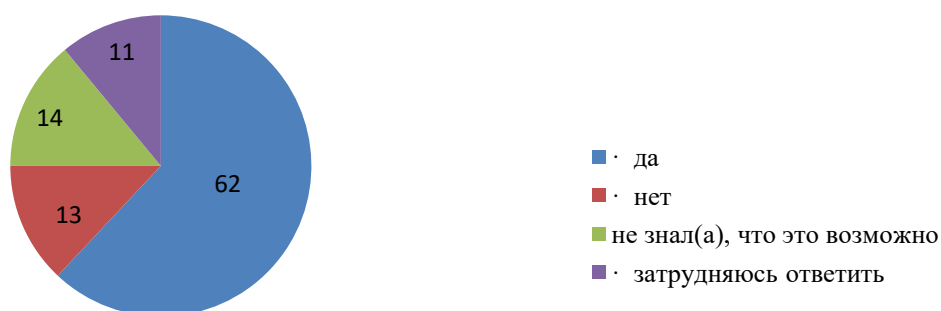
2. Принимаете ли Вы участие в разработке /совершенствовании/реализации образовательной программы



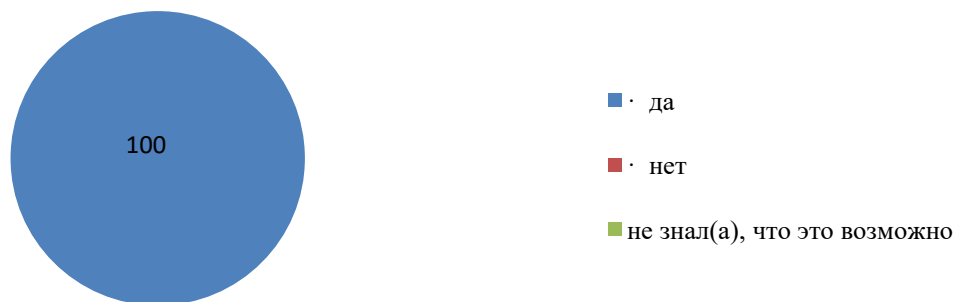
3. Сотрудничаете ли Вы с техникумом в области разработки и актуализации учебных дисциплин/практик, в т.ч. фондов оценочных средств?



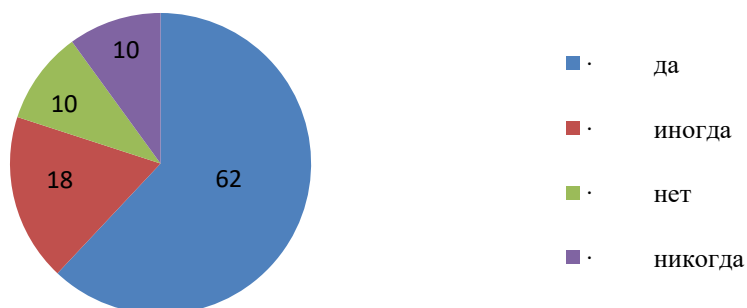
4. Сотрудничаете ли Вы с техникумом в рамках проведения различных научно-образовательных мероприятий (мастер-классов, круглых столов, открытых лекций, конференций и т.д.)?



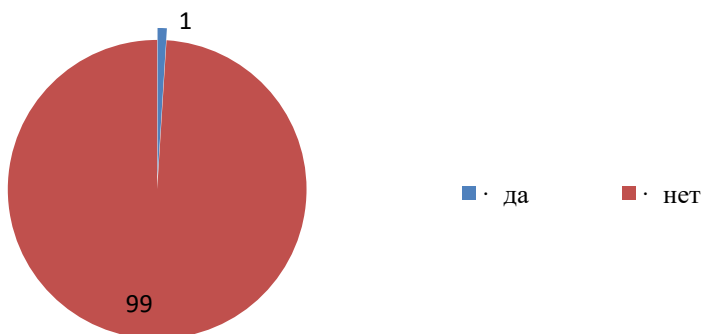
5. Проходят ли на Вашем предприятии студенты техникума практику?



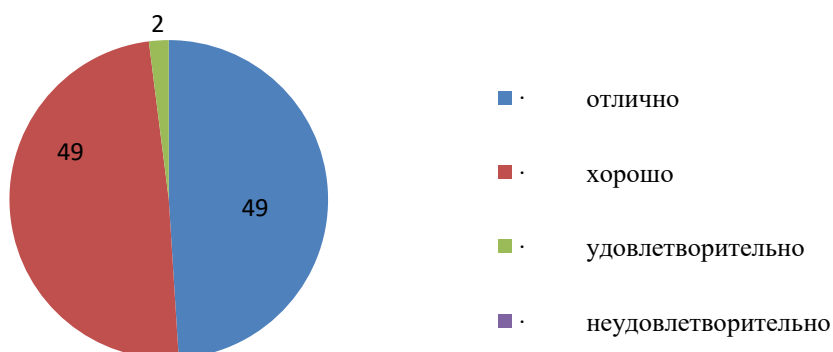
6. Трудоустраиваются ли по итогам прохождения практики студенты техникума, обучающиеся ООП (основным образовательным программам) на Вашем предприятии?



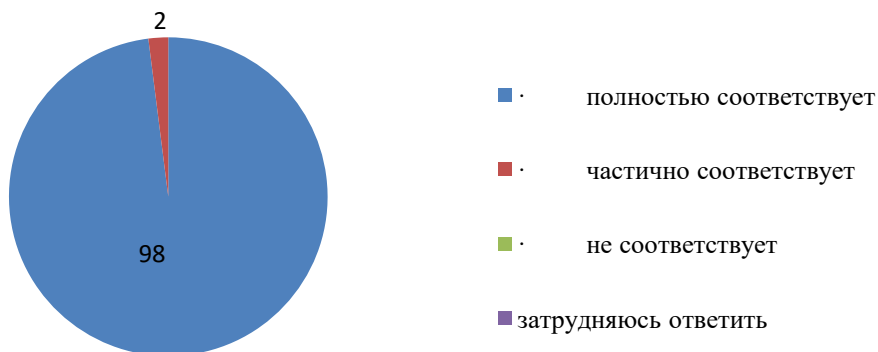
7. Участвуют ли представители Вашей организации (предприятия) в деятельности государственных экзаменационных комиссий техникума?



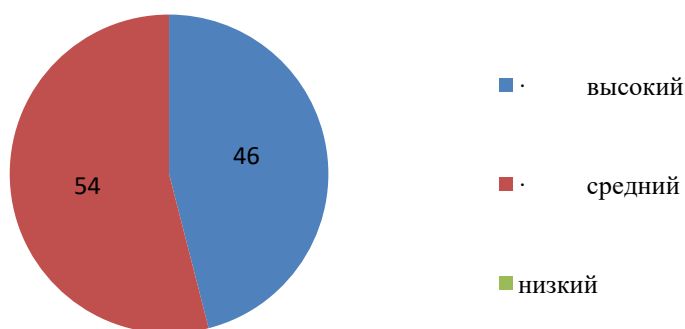
8. Как Вы оцениваете качество подготовки выпускников техникума?



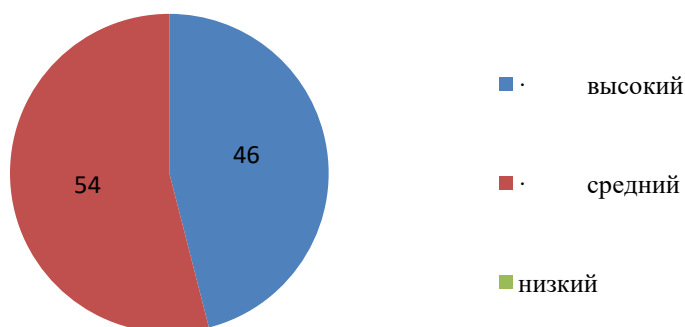
9. Оцените соответствие образовательной программы будущей профессиональной деятельности студентов, осваивающих образовательную программу



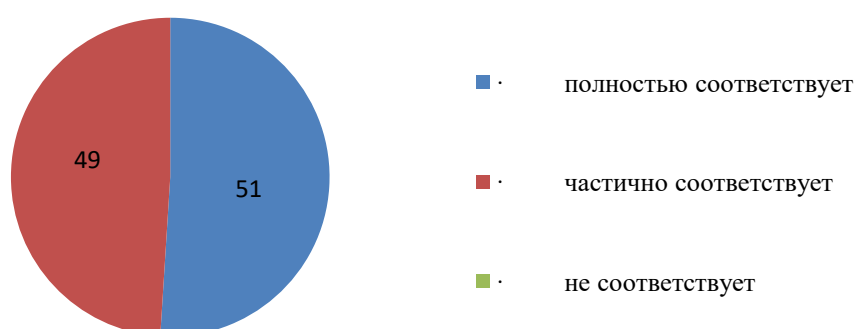
10. Оцените уровень теоретических знаний, формируемый образовательной программой



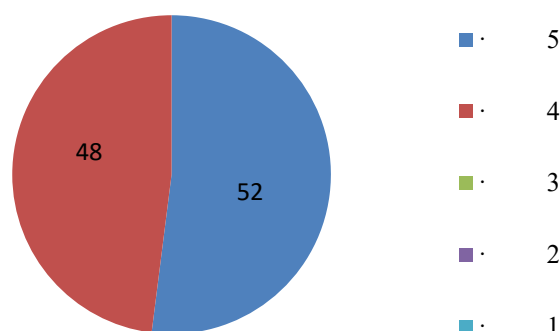
11. Оцените уровень практических навыков, формируемый образовательной программой



12. Соответствует ли содержание практик будущей профессиональной деятельности студентов, осваивающих образовательную программу?



13. Оцените работу техникума в целом по пятибалльной шкале



Анализ мнения работодателей позволил выявить основные достоинства в подготовке обучающихся (выпускников). В заключении можно отметить, что в целом анкетирование показало высокую удовлетворенность работодателей качеством подготовки обучающихся (выпускников). Наиболее высокие оценки получены в части удовлетворенности уровнем теоретической и практической подготовки выпускников.

В числе дополнительных знаний и умений, которые хотели бы «видеть» работодатели у соискателей при приеме на работу: коммуникабельность, пунктуальность, умение брать ответственность за результат, желание работать по

специальности, применение теоретических знаний к работе, ответственность, участие в волонтерской деятельности.

Анализ мнения работодателей позволил выявить основные достоинства и недостатки в подготовке выпускников. В числе недостатков отмечается низкие коммуникативные качества, а также невысока производственная дисциплина. По результатам проведенного анализа с целью повышения качества подготовки выпускников можно предложить следующие направления:

- повысить навыки производственной дисциплины, знания по охране труда;
- повысить уровень коммуникативных качеств;
- повысить процент участия в общественных мероприятиях.

В условиях отмеченной необходимости взаимодействия образовательной организации и предприятия все участники опроса наиболее эффективным инструментом взаимодействия в цепи «работодатель – ОО СПО – обучающийся» называют практики и стажировки на предприятиях. Едино разовые «акции» по вовлечению молодежи в технологические производственные процессы практически неэффективны на фоне подобных регулярных и долгосрочных мероприятий. Чем крупнее организация, тем более высокой является ее потребность в сотрудничестве с молодыми кадрами посредством системы среднего профессионального образования. Эффективные социальные и партнерские взаимоотношения между представителями регионального рынка труда позволяют решить основную задачу – пополнить собственный кадровый резерв и привлечь высокопотенциальных, экономически активных молодых специалистов в нужный сектор экономики региона, в чем в одинаковой степени заинтересованы все звенья вышеупомянутой цепи. Основным достоинством в подготовке выпускников 82% опрошенных считают владение современными методами и технологиями деятельности. В целом, по результатам анкетирования наблюдается удовлетворенность работодателей качеством профессиональной подготовки выпускников техникума.

В качестве общих рекомендаций по повышению удовлетворенности качеством профессиональной подготовки выпускников работодатели высказали пожелания:

- организация техникумом встреч студентов с потенциальными и реальными работодателями;
- увеличение количества экскурсий на предприятия и организации.